

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Manajemen Talenta, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen talenta yang dilakukan oleh Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu, maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Pengelolaan talenta yang baik melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, serta penempatan tenaga kerja yang sesuai mampu meningkatkan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja perawat, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kepatuhan terhadap peraturan,

ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

4. Manajemen Talenta, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat. Semakin baik penerapan manajemen talenta, motivasi kerja, dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu disarankan untuk terus meningkatkan penerapan manajemen talenta melalui program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta penempatan perawat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar kinerja perawat dapat semakin optimal.
2. Pihak rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sehingga perawat lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.
3. Rumah sakit perlu meningkatkan disiplin kerja perawat melalui pengawasan yang lebih baik, penerapan aturan kerja yang konsisten, serta peningkatan

kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) guna mendukung terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas.

4. Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja perawat melalui penguatan manajemen talenta, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara berkelanjutan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja perawat, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun beban kerja, serta menggunakan jumlah sampel dan objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.